

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT HOCKINDA CITRALESTARI

1) Ratna Sari, 2) Abdi Sugiarto

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tjut Nyak Dhien, Program Studi Manajemen
Email author: ratna281662@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of organizational culture on work productivity, determine the effect of training on work productivity, and determine the effect of organizational culture and training simultaneously on work productivity at PT Hockinda Citralestari Medan. This study uses a quantitative description of the questionnaire instrument, a population of 85 permanent employees, the determination of the sample using a saturated sample so that the research sample is 85 people. The results showed that the tcount coefficient of work culture was 4.343 and the ttable value was 1.988, the tcount value > ttable (4,343 > 1,988) and the sig value < 0.05 (0.000 < 0.05), the training tcount coefficient value was 9.226 and the ttable value was 1.988, the tcount > ttable (9.226 > 1.988) and sig value < 0.05 (0.000 < 0.05). Furthermore, the F value of work culture and training is 26,837 and the value of Ftable is 2,717, the value of Fcount > Ftable (26.837 > 2.717) and the value of sig < 0.05 (0.000 < 0.05). The value of RSquare is 0.793 or R2 x 100% or 79.30%, meaning that the cause variable makes a large contribution to explaining work productivity of 79.30% and the remaining 20.70% is another factor. The conclusion of the study is that organizational culture has a significant effect on work productivity, training has a significant effect on work productivity and simultaneously organizational culture and training have a significant effect on work productivity at PT Hockinda Citralestari Medan.

Keywords: Organizational Culture, Training, Work Productivity

ABSTRAK

Tujuan penelitian guna mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja, serta mengetahui pengaruh budaya organisasi dan pelatihan secara serentak terhadap produktivitas kerja pada PT Hockinda Citralestari Medan. Penelitian ini uraian kuantitatif menggunakan instrumen kuisioner, populasi sebanyak 85 orang pegawai tetap, penentuan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel penelitian sebanyak 85 orang. Hasil penelitian diperoleh nilai koefisien t_{hitung} budaya kerja adalah 4,343 dan nilai t_{tabel} 1,988, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,343 > 1,988) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05), nilai koefisien t_{hitung} pelatihan 9,226 dan nilai t_{tabel} 1,988, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9,226 > 1,988) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Selanjutnya nilai F_{hitung} budaya kerja dan pelatihan 26,837 dan nilai F_{tabel} 2,717, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (26,837 > 2,717) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Nilai R_{Square} 0,793 atau $R^2 \times 100\%$ atau 79,30%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar menjelaskan produktivitas kerja sebesar 79,30% dan sisa 20,70% merupakan faktor lain. Kesimpulan penelitian adalah budaya organisasi pengaruh signifikansi terhadap produktivitas kerja, pelatihan pengaruh signifikansi terhadap produktivitas Kerja serta secara serentak budaya organisasi dan pelatihan pengaruh signifikansi terhadap produktivitas kerja pada PT Hockinda Citralestari Medan.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pelatihan, Produktivitas kerja

1. PENDAHULUAN

Di masa persaingan saat ini, setiap organisasi harus memiliki pilihan untuk membuat dan bekerja pada organisasi dengan mengadakan berbagai cara yang diorganisir dalam proyek untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif. Banyak variabel yang terkait dengan

pengembangan lebih lanjut pelaksanaan organisasi. Salah satu elemen penting yang harus dilihat oleh organisasi dalam mencapai tujuannya adalah faktor aset manusia. Untuk memiliki pilihan untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan SDM yang berguna dalam menyelesaikan kewajiban mereka.

Efisiensi pekerja dalam suatu organisasi merupakan isu yang selalu panas dan tidak ada habisnya untuk diteliti. Masalah yang terkait dengan efisiensi juga merupakan masalah penting bagi organisasi yang memprogram masalah aset manusia. Banyaknya perspektif dalam dan luar yang mendukung terciptanya efisiensi kerja yang kuat dan efektif dalam suatu organisasi.

PT Hokinda Citralestari adalah organisasi yang memiliki pengalaman praktis dalam bisnis peralatan dapur. Organisasi membutuhkan karyawan yang berguna untuk bekerja. Efisiensi adalah mentalitas psikologis yang memiliki perspektif bahwa realitas saat ini akan lebih disukai daripada kemarin dan hari esok akan lebih disukai daripada hari ini.

Berdasarkan survei awal peneliti, pada bulan September 2021 hingga Oktober 2021 guna menggambarkan mengenai produktivitas kerja pegawai PT Hockinda Citralestari yang masih rendah adalah menurunnya produksi, keluhan dalam kegiatan pendistribusian produk yang masih sering, diantaranya adalah seringnya terjadi barang retur dari pelanggan, pendistribusian produk belum maksimal terutama dalam kewaspadaannya memantau produk di tempat pelanggan. Produk yang tidak laku dibiarkan begitu saja di gudang, seharusnya barang segera dipindahkan kepada pelanggan yang lebih laris penjualannya sehingga barang tidak dibiarkan kadaluarsa.

Keluhan konsumen lain adalah dalam hal pengiriman barang. Dengan asumsi wilayah klien yang permintaannya belum terkirim cukup dekat, maka barang akan dikirim keesokan harinya oleh rombongan yang memiliki kursus pengangkutan dengan pos yang sama dengan klien. Pengiriman produk ke luar kota sering terjadi keterlambatan pengiriman pesanan selama satu hari. Bagaimanapun juga, dengan asumsi bahwa wilayah klien yang permintaannya belum terkirim cukup jauh, misalnya di wilayah Tebing Tinggi atau Langkat, maka barang yang diatur akan didrop. Hal ini dapat membuat klien kehabisan stok barang. Oleh karena itu, organisasi sebenarnya membutuhkan upaya untuk memperluas pelaksanaan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu variabel yang mempengaruhi efisiensi kerja adalah budaya otoritatif. Budaya hierarkis sangat penting dalam kemajuan organisasi. Demikian pula sebagai seorang pionir harus memiliki pilihan untuk mengendalikan ide egoisme wakilnya, dengan tidak mencari kasih sayang dan berusaha piawai dalam pembagian kerja. Jika itu terjadi dalam iklim, perintis

harus memiliki opsi untuk bekerja dalam menangani masalah yang ada, sehingga tidak ada masalah yang menyebabkan karyawan merasa canggung dan lesu untuk datang bekerja.

Budaya hierarkis yang kokoh dan sehat mencerminkan karakter dan kapasitas untuk menyampaikan kepada pekerja tentang asosiasi dan kepribadian bersama yang pada akhirnya akan menjadi pelopor dan karyawan. Hal ini sesuai dengan budaya hierarkis yang dimiliki oleh PT Sumber Rezeki Bersama menuju administrasi yang cakap dan dapat diandalkan untuk kemajuan organisasi yang paling ekstrem.

Berdasarkan survei awal peneliti, pada bulan September 2021 hingga Oktober 2021 terlihat budaya organisasi yang ada di PT Hockinda Citralestari sudah sangat mengakar dimana pegawai senior terlihat sifat egois terhadap pegawai lainnya seperti acuh, tidak mau menyapa dan tidak menyahut pegawai lainnya yang bertanya, hampir dalam setiap divisi terjadi perselisihan antar sesama pegawai. Budaya organisasi pada PT Hockinda Citralestari terkesan terorganisir kurang baik. Selain itu, peraturan yang ada kurang dipatuhi dan ditakuti oleh para pegawai. Budaya organisasi yang ada terkesan kaku dan tidak menjadi momok yang harus dituruti semua pegawai sehingga membuat pegawai yang masih baru merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan adalah persiapan. Persiapan akan membuka pintu bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan kapasitas dalam bekerja sehingga apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu pekerja memahami apa yang harus dilakukan dan mengapa itu harus dilakukan, memberikan kesempatan untuk membangun informasi dan kemampuan. Setiap orang memiliki kapasitasnya masing-masing, namun kapasitas yang dimiliki tidak sesuai dengan apa yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi, oleh karena itu organisasi harus melakukan persiapan yang matang agar karyawan tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana mewujudkannya.

Survei awal yang penulis lakukan di PT Hockinda Citralestari bulan September hingga Oktober 2021, ditemukan beberapa fenomena terkait pelatihan kerja, yaitu pelaksanaan pelatihan jarang dilakukan perusahaan dalam kurung waktu 4 tahun terakhir tidak pernah dilakukan pelatihan, dahulu pada waktu dilakukan maka persyaratan untuk menjadi peserta pelatihan sangat sulit dan keberhasilan pelatihan belum terlihat dimana target produksi maupun pengembangan motif produk yang ditentukan belum tercapai tepat waktu. Maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT Hockinda Citralestari.

2. TINJAUAN PUSTAKA

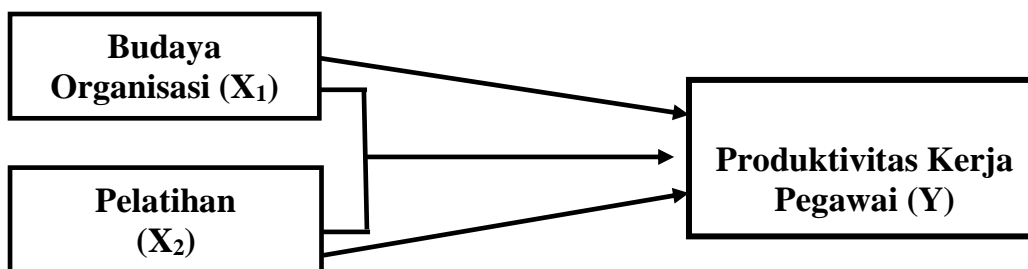
Mangkunegara, (2012:36) berpendapat capaian hasil kerja pegawai berdaya guna efektif baik kualitas dan kuantitas saat bekerja sesuai tanggung jawab. Menggunakan indicator Menurut Robbins & Coulter, (2014:248) berpendapat indikator produktivitas kerja, adalah: (1) Tindakan membangun, (2) percaya diri, (3) Bertanggung jawab, (4) Cinta kerjaan, (5) Pandangan jauh atau visi, (6) Mampu atasi persoalan, penyesuaian diri di lingkungan, (7).Sumbangsi positif lingkungan (8). Kuat mewujudkan potensi

Wibowo (2014:256) berpendapat merupakan mengacu sistem bersama dipegang erat anggota, membedakan organisasi dari yang lain dan bila secara cermat sebagai perangkat ciri khas utama yang berharga. Dengan indicator berdasarkan Sukrisno dan Ardana, 2017:167), berpendapat indikator budaya kerja, berikut: (1) Terobosan dan ambil resiko (2) Perhatian hal rinci/detail, (3). Pandangan hasil, (4) Pandangan orang, (5) Pandangan kesatuan/tim, (6) Agresif, (7) Kemantapan/stabilitas.

Menurut Sedarmayanti, 2010:75) berpendapat mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan tanggung jawab semakin baik, sesuai standar. Dengan indicator Menurut Gary Dessler, (2015:284), berpendapat indikator pelatihan, berikut: (1) Kualifikasi/kompetensi memadai, (2) Memotivasi peserta, (3) Ada umpan balik, (4) Semangat ikut pelatihan, (5) Keinginan memperhatikan, (6) Metode sesuai jenis pelatihan, (7) Metode sesuai materi pelatihan, (8) Kemampuan bertambah, (9) Materi sesuai tujuan pelatihan, (10) Keterampilan peserta meningkat (11) Pemahaman etika kerja

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan media angket oleh karena itu metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. dengan metode penarikan sampel *total sampling* diperoleh sebanyak 85 responden. Penelitian dilaksanakan di PT Hockinda Citralestari yang beralamat di Jalan Orde Baru, No. 8, Kecamatan Sunggal, Kabupaten Deliserdang Sumatera Utara 20244. Menggunakan bantuan SPSS untuk mengolah penelitian ini, yang selanjutnya akan diolah dengan metode regresi linier berganda dan diikuti dengan seluruh syarat yang mendukung metode tersebut. Adapun kerangka konsep yang diajukan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari kerangka konsep dapat ditarik hipotesis yaitu:

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Hockinda Citralestari
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Hockinda Citralestari
3. Budaya Organisasi dan Pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Hockinda Citralestari .

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Deskripsi Identitas

Analisa uraian/penjelasan berupa persentase identitas responden yang menjawab kuesioner penelitian, responden merupakan karyawan PT Hockinda Citralestari sebanyak 85 orang, berikut:

a. Identitas Berdasar Jenis Kelamin

Tabel 1. Identitas Dilihat dari Jenis Kelamin

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	47	55.29
		Laki-Laki	38	44.71
	Total		85	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 1, identitas sampel terbesar perempuan adalah 47 orang (55,29%) dan Laki-laki adalah 38 orang (44,71%).

b. Identitas Berdasar Umur

Tabel 2. Identitas Dilihat dari Umur

No	Karakteristik		Jumlah	Persentase
2	Umur	18 – 27 thn	27	31.76
		28 – 37 thn	37	43.53
		> 38 thn	21	24.71
	Total		85	100.00

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 2, identitas sampel terbesar 28-37 tahun ada 37 orang (43,53%), 18-27 tahun ada 27 orang (31,76%) dan > 38 tahun ada 21 orang (24,71%).

c. Identitas Berdasar Pendidikan

Tabel 3. Identitas Dilihat dari Pendidikan

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase	
3	Pendidikan	SMA/SMK	42	49.41
		Diploma III (D3)	28	32.94
		Sarjana (S1)	13	15.29
		Magister (S2)	2	2.36
Total		85	100.00	

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 3, identitas sampel terbesar SMA/SMK ada 42 orang (49,41%), Diploma-III (D3) ada 28 orang (32,94%), Sarjana (S1) ada 13 orang (15,29%) dan Magister (S2) ada 2 orang (2,36%),.

d. Identitas Berdasar Lama Bekerja

Tabel 4. Identitas Dilihat dari Lama Bekerja

No	Karakteristik	Jumlah	Persentase	
4	Lama Kerja	1 – 10 thn	34	40.00
		11 – 20 thn	26	30.59
		21 – 30 thn	14	16.47
		> 31 thn	11	12.94
Total		85	100.00	

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 4, identitas sampel terbesar lama kerja 1-10 tahun ada 34 orang (40,00%) bekerja 11-20 tahun ada 26 orang (30,59%), bekerja 21-30 tahun ada 14 orang (16,47%) dan bekerja > 31 tahun ada 11 orang (12,94%).

Teknik Analisis Data

a. Uji Kualitas Instrumen

1). Uji Kesahihan

Menguji kesahihan hubungan antara skor butir dengan skor total butir pada derajat bebas (df-1) = 85-1= 84, diperoleh $r_{(0,05;84)}$, r_{table} adalah 0,212. Skor kesahihan setiap butir budaya organisasi (X_1) dan pelatihan (X_2) serta produktivitas kerja (Y) ada di kolom *Corrected item total correlation*, berikut:

Tabel 5. Corrected Item Total Correlation Budaya Organisasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X1 ₁	24.7176	12.729	.755	.212	Sahih
X1 ₂	24.3647	15.949	.569	.212	Sahih
X1 ₃	24.4000	15.219	.500	.212	Sahih
X1 ₄	24.5412	14.418	.454	.212	Sahih
X1 ₅	24.3294	15.390	.469	.212	Sahih
X1 ₆	24.6235	14.999	.575	.212	Sahih
X1 ₇	24.6235	13.857	.550	.212	Sahih

Sumber: Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 5, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{tabel} (0,212) artinya dari 7 pertanyaan tentang Budaya organisasi yang diajukan, maka seluruh pernyataan terbukti valid (sah) sehingga kuisisioner digunakan menguji reliabilitas.

Tabel 6. Corrected Item Total Correlation Pelatihan

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
X2 ₁	41.2471	45.522	.603	.212	Sahih
X2 ₂	41.0118	49.940	.399	.212	Sahih
X2 ₃	41.3176	44.457	.715	.212	Sahih
X2 ₄	41.2000	47.352	.518	.212	Sahih
X2 ₅	41.3529	43.707	.703	.212	Sahih
X2 ₆	41.2706	44.866	.693	.212	Sahih
X2 ₇	41.2000	46.733	.550	.212	Sahih
X2 ₈	41.0588	45.104	.713	.212	Sahih
X2 ₉	41.1647	46.044	.705	.212	Sahih
X2 ₁₀	41.1059	46.215	.562	.212	Sahih
X2 ₁₁	41.2471	44.903	.687	.212	Sahih

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 6, nilai sah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{tabel} (0,212) artinya dari 11 pertanyaan tentang Pelatihan yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid (sah) sehingga kuisisioner dapat digunakan menguji reliabilitas.

Tabel 7. Corrected Item Total Correlation Produktivitas kerja

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
Y1 ₁	28.7059	25.305	.796	.212	Sahih
Y1 ₂	28.7765	27.009	.663	.212	Sahih
Y1 ₃	28.6588	26.823	.675	.212	Sahih
Y1 ₄	28.7647	27.706	.579	.212	Sahih
Y1 ₅	28.6824	27.148	.580	.212	Sahih
Y1 ₆	28.6471	27.207	.635	.212	Sahih
Y1 ₇	28.8000	26.924	.582	.212	Sahih
Y1 ₈	28.5647	28.773	.468	.212	Sahih

Sumber: Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 7, nilai sahah tertera di kolom *corrected item total correlation* > dari r_{tabel} (0,212) artinya dari 8 butir pertanyaan tentang Produktivitas kerja yang diajukan maka seluruh pernyataan terbukti valid (sahih) sehingga kuisisioner dapat digunakan menguji reliabilitas.

2). Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabel atau kehandalan variabel Budaya Kerja (X₁) dan Pelatihan serta Produktivitas kerja (Y) terlihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Nilai Reliabel Budaya Kerja , Pelatihan dan Produktivitas kerja

Reliability Statistics					
Variabel	Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items	r _{tabel}	Keterangan
X1	.865	.865	7	.60	Reliabel
X2	.930	.929	11	.60	Reliabel
Y	.917	.917	8	.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 8, nilai pada kolom Alpha Kronbach adalah nilai kehandalan atau r_{alpha} budaya organisasi 0,865 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga 0,865 > 0,60, nilai kehandalan atau r_{alpha} pelatihan 0,930 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga 0,930 > 0,60, nilai r_{alpha} produktivitas kerja 0,917 dan nilai r_{tabel} 0,60 sehingga 0,917 > 0,60, maka kuesioner tentang budaya organisasi, pelatihan dan produktivitas kerja dinyatakan reliabel (handal) dilanjutkan uji asumsi klasik.

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Normal atau tidaknya butir data dianalisis *kolmogrov-smirnov* sig 5% (0,05) pada Tabel 9 berikut:

**Tabel 9. Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Produktivitas kerja
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.8000
	Std. Deviation	5.91568
Most Extreme Differences	Absolute	.186
	Positive	.112
	Negative	-.186
Kolmogorov-Smirnov Z		1.717
Asymp. Sig. (2-tailed)		.206

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 9, saluran butir-butir soal tampak normal, nilai uji statistik 1,717, nilai *Asympy.Sig (2-tailed)* 0,206 > sig 0,05 (5%) atau (0,206 > 0,05).

2). Uji Multikolinieritas

Terjadi tidaknya multikolinieritas dilihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF, ketentuan nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,0 maka kolinieritas, terlihat tabel berikut:

Tabel 10. Uji Kolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1 (Constant)		
Budaya Kerja	.319	3.137
Pelatihan	.319	3.137

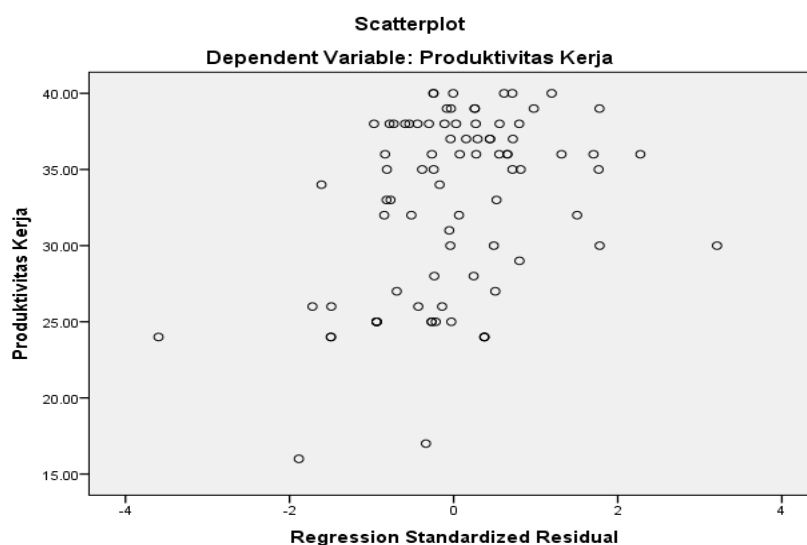
a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 10. nilai pada kolom statistik kolinieritas variabel sebab dengan nilai *Tolerance* < 0,10 dan VIF > 10,0. Nilai *Tolerance* setiap variabel sebab 0,319 > 0,10; dan nilai VIF setiap variabel sebab 3,137 < 10,0, artinya butir pertanyaan tidak terjadi multikolinieritas atau data kolinieritas.

3). Uji Heteroskedastisitas

Uji homoskedastisitas terlihat dari grafik *scatterplot*. Model regresi dianggap homoskedastisitas jika penyebaran titik-titik tidak beraturan dan tidak ada bentuk pola spesifik terdeteksi menyebar disekitar pusaran 0 (nol) sumbu produktivitas kerja (Y), pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2: Pengujian Homoskedastisitas.

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Gambar 2, sebaran butir tidak beraturan dan tanpa bentuk pola khusus, terdeteksi menyebar di seputar pusaran angka 0 (nol) sumbu variabel sebab. Diasumsikan tidak ada heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, model regresi linier patut digunakan.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity	Statistics
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.850	1.594			
Budaya Kerja	.415	.096	.310	.319	3.137
Pelatihan	.525	.057	.659	.319	3.137

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 11, model regresi linier berganda: $Y = 2,850 + 0,415X_1 + 0,525X_2 + 0.$

Penjelasan persamaan regresi linier berikut:

- a. Nilai konstan sebesar 2,850, menunjuk bila variabel sebab berupa Budaya organisasi dan Pelatihan nilainya 0 (nol), atau variabel sebab tidak ada, Produktivitas kerja sebesar 2,850.
- b. Koefisien Budaya organisasi (X_1) sebesar 0,415 berarti bila terjadi penambahan 1 kali Budaya organisasi dan variabel sebab lain tetap, maka Produktivitas kerja ikut naik sebesar 0,415 kali, sebaliknya juga demikian.
- c. Koefisien Pelatihan (X_2) sebesar 0,525 berarti bila terjadi penambahan 1 kali Pelatihan dan variabel sebab lain tetap, maka Produktivitas kerja ikut naik sebesar 0,525 kali, sebaliknya juga demikian

d. Uji Hipotesis

1). Uji t (uji Parsial)

Uji parsial adalah menguji secara sendiri pengaruh signifikansi variabel sebab yaitu budaya organisasi dan pelatihan terhadap variabel akibat yaitu produktivitas kerja pada PT Hockinda Citralestari, berikut:

Tabel 12. Nilai *Coefficients*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.850	1.594		1.788	.078		
Budaya Kerja	.415	.096	.310	4.343	.000	.319	3.137
Pelatihan	.525	.057	.659	9.226	.000	.319	3.137

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja
Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 12, nilai *coefficients* secara sendiri variabel sebab, penjelasannya:

- 1) Nilai koefisien t_{hitung} Budaya organisasi 4,343 dan nilai t_{tabel} 1,988 (rumus Excel =TINV_(0.05,84)); nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,343 > 1,988) nilai sig < 0,05. Secara sendiri Budaya organisasi pengaruh signifikansi terhadap Produktivitas kerja.
- 2) Nilai koefisien t_{hitung} Pelatihan 9,226 dan nilai t_{tabel} 1,988 (rumus Excel =TINV_(0.05,84)); nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9,226 > 1,988) nilai sig < 0,05. Secara sendiri Pelatihan pengaruh signifikansi terhadap Produktivitas kerja.
- 3) Nilai koefisien terdominan. Nilai t_{hitung} Budaya organisasi 4,343, Nilai t_{hitung} Pelatihan 9,226, nilai t_{tabel} 1,988, nilai $t_{hitung} X_1 > t_{hitung} X_2$ (4,343 > 9,226). Simpulan, Budaya organisasi secara sendiri variabel dominan pengaruh signifikansi terhadap Produktivitas kerja pada PT Hockinda Citralestari

2). Uji F (Uji Serempak)

Uji bersama-sama melihat secara sekaligus pengaruh signifikansi Budaya organisasi dan Pelatihan terhadap Produktivitas kerja pada PT Hockinda Citralestari pada Tabel 13 berikut:

Tabel 13. Uji F (Uji Serempak)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2548.083	2	1274.041	26.837	.000 ^b
Residual	391.517	82	4.775		
Total	2939.600	84			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Budaya organisasi

Sumber : Data Diolah SPSS, (2022)

Data Tabel 13, nilai F_{hitung} Budaya organisasi dan Pelatihan 26,837 dan nilai F_{tabel} 2,713 (rumus Excel =FINV_(0,05,3,84) nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (26,837 > 2,713), nilai sig < 0,05. Secara serentak Budaya organisasi dan Pelatihan pengaruh signifikansi terhadap Produktivitas kerja pada PT Hockinda Citralestari.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka persentase besaran model variabel sebab mampu menjelaskan variabel akibat, persentase berkisar nol hingga satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), pada Tabel 14 berikut :

Tabel 14. Model Summary Goodness of Fit (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.793	.764	2.18509

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Data Diolah SPSS (2022)

Data Tabel 14, nilai *Adjusted R Square* yaitu 0,793 atau $R^2 \times 100\%$ atau 79,30%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar dalam angka persentase Produktivitas kerja sebesar 79,30% sisa 20,70% dipengaruhi variabel lain tidak diteliti seperti iklim kerja, budaya kerja maupun personal lain.

4.2 Pembahasan

Budaya hierarkis sangat penting untuk dilihat oleh organisasi jika dipercaya bahwa setiap karyawan harus memiliki pilihan untuk berkontribusi secara tegas pada pencapaian tujuan organisasi, karena dengan budaya otoritas seorang pekerja akan memiliki suasana hati yang ceria dalam bekerja. melakukan kewajiban dan kewajibannya. Budaya Otoritatif penting karena Budaya Organisasilah yang menyebabkan, menyebarkan, dan menjunjung tinggi cara berperilaku manusia sehingga mereka akan berusaha dengan tulus dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal.

Budaya otoritatif merupakan salah satu upaya menggarap fitrah SDM dalam ranah pekerjaan. Karyawan, baik yang baru atau yang sudah bekerja, perlu mengikuti Budaya Organisasi sebagai akibat dari permintaan pekerjaan yang dapat berubah karena perubahan dalam persiapan, prosedur, dll.

Konsekuensi dari review ini sesuai dengan eksplorasi Siti Rohimah (2018), hasil review menunjukkan bahwa setengah jalan persiapan mempengaruhi pemenuhan pekerjaan, pemenuhan pekerjaan mempengaruhi dedikasi karyawan. Mempersiapkan secara bermakna mempengaruhi keteguhan karyawan, tempat kerja secara signifikan mempengaruhi ketabahan pekerja. besar pada keteguhan pekerja dengan pemenuhan sebagai variabel perantara di PT. Aseli Dagadu Djokdja.

Selain itu, eksplorasi Niken Anjani (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya hierarkis berpengaruh signifikan terhadap pemenuhan pekerjaan, persiapan berpengaruh terhadap pemenuhan kerja, pemenuhan kerja mempengaruhi dedikasi karyawan, budaya otoritatif mempengaruhi keandalan pekerja, Pelatihan berpengaruh bermakna terhadap ketabahan pekerja, budaya otoritatif mempengaruhi pengabdian karyawan melalui kerja pemenuhan, dan persiapan mempengaruhi keteguhan karyawan melalui pemenuhan pekerjaan. Pelatihan turut menjadi faktor yang berpengaruh dalam menciptakan produktivitas kerja pada setiap karyawan.

Persiapan dalam lingkungan kerja, baik inspirasi terbuka maupun tertutup sangat mempengaruhi berbagai latihan kerja di dalamnya, salah satu variabel yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan adalah persiapan.

Hemsath dan Yerkes (2016) menyatakan bahwa persiapan adalah suatu kondisi dengan rancangan aktivitas yang sebenarnya dan seluk-beluk bawaan di dalamnya. Persiapan yang membantu akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara ideal. Persiapan juga dapat memengaruhi perasaan karyawan. Dengan asumsi karyawan puas

dengan persiapan, mereka akan merasa nyaman bekerja sehingga waktu kerja benar-benar dimanfaatkan dan efisiensi pekerja akan tercapai. Persiapan yang secara tegas mempengaruhi pemenuhan pekerjaan dapat menyebabkan karyawan lebih tabah mengingat mereka memiliki rasa aman yang baik dan merasa lebih besar untuk tetap berada di organisasi tempat pekerja bekerja.

Penelitian yang dipandu oleh Poni Yanita (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa inisiatif agak signifikan mempengaruhi pelaksanaan karyawan di PT Sekar Semesta, Kabupaten Kerinci, budaya hierarkis secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan pekerja di PT Sekar Semesta, Kabupaten Kerinci, persiapan sampai batas tertentu pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan karyawan. PT Sekar Semesta Kabupaten Kerinci dan selama ini inisiatif, budaya hierarkis dan persiapan secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan pekerja PT Sekar Semesta Kabupaten Kerinci.

Selain itu, hasil eksplorasi oleh Zulfan Yusuf (2019) menunjukkan bahwa sampai batas tertentu persiapan aktual secara mendasar mempengaruhi semangat karyawan di Kantor BPBD Aceh, surat menyurat pada dasarnya mempengaruhi tekad pekerja di Kantor BPBD Aceh, sedangkan persiapan aktual dan surat menyurat sama sekali terpengaruh. jaminan. kerja karyawan di Kantor BPBD Aceh. Efek lanjutan dari koneksi jaminan (r^2) adalah 0,876, yang berarti bahwa 87,6% perubahan variabel terikat, khususnya kepercayaan, dapat dipahami dengan perubahan persiapan aktual (X1) dan korespondensi (X2). Sementara sisanya yang setara dengan 12,4% dibuat masuk akal oleh berbagai faktor di luar pemeriksaan ini Budaya Organisasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Budaya hierarkis adalah cara paling umum untuk memengaruhi atau memberdayakan orang untuk memenuhi kebutuhan mereka yang berbeda dengan membimbing kekuatan dan potensi seseorang sehingga mereka perlu bekerja secara bermanfaat dan efektif dalam bekerja baik sesuai kewajiban dan komitmen mereka untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Budaya hierarkis merupakan salah satu upaya menggarap fitrah SDM di ranah kerja. Karyawan, baik yang baru atau yang sudah bekerja, perlu mengikuti Budaya Organisasi mengingat permintaan pekerjaan yang dapat berubah karena perubahan dalam persiapan, sistem, dan lain-lain.

Mempersiapkan adalah segala perlengkapan atau bahan yang dipandang oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai suatu perkumpulan yang dapat mempengaruhinya dalam

melaksanakan kewajibannya karena hal ini sangat penting untuk memberikan kesan yang indah dan aman. Persiapan yang kuat akan membuat karyawan merasa senang dan energik dalam menjalankan komitmennya, umumnya persiapan yang tidak mendukung akan menyebabkan pekerja merasa tidak termotivasi dan canggung. Asalkan ini benar, itu akan langsung mempengaruhi budaya otoritatif kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmin Arianto (2020), hasil penelitian menunjukkan variabel Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) serta secara simultan variabel Budaya Organisasi (X_1) dan variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya penelitian Enita Yuliasari (2021) diperoleh hasil variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung Sebesar 3,167 dengan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,003 > 0,05$), variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung Sebesar 2,891 dengan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,006 < 0,05$), variabel Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung Sebesar 3,520 dengan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,001 < 0,05$) variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung Sebesar 12,415 dengan nilai Significant t lebih kecil dari α 0,05 ($0,000 > 0,05$). Nilai R_{square} sebesar 85,4% yang menunjukkan bahwa masih ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

1. Budaya organisasi pengaruh signifikansi terhadap Produktivitas kerja pada PT Hockinda Citralestari
2. Pelatihan pengaruh signifikansi terhadap Produktivitas kerja pada PT Hockinda Citralestari
3. Secara serentak Budaya organisasi dan Pelatihan pengaruh signifikansi terhadap Produktivitas kerja pada PT Hockinda Citralestari
4. *Adjusted R_{square}* yaitu 0,793 atau 79,30%, artinya variabel sebab memberi sumbangsih besar menjelaskan Produktivitas kerja sebesar 79,30%, sisanya 20,70% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

5.2. SARAN

1. Budaya organisasi sudah baik, dengan cara tepat menerapkan budaya organisasi sehingga pola pikir pegawai dalam bekerja berubah
2. Pelatihan sudah baik, dengan mengelola pelatihan kerja seperti memberi kesempatan sama bagi pegawai ikut Pelatihan maka pegawai lebih produktif
3. Peneliti selanjutnya agar mengikutkan variabel penelitian lain selain variabel penelitian saat ini sehingga variabel lebih beragam dan diperoleh hasil signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.

Enita Yuliasari (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Hockinda Citralestari Kota Batu) – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Mangkunegara Prabu Anwar A.A. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Niken Alyani, Indi Djastuti (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasional 4 Semarang). Diponegoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 2, Tahun 2017, Halaman 1-10 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/management> ISSN (Online): 2337-3792

Nurmin Arianto (2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Karyawan BPBD Provinsi Riau Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Poni Yanita (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor PT Hockinda Citralestari Kabupaten Kerinci. Jurnal Benefita 2(2) Juli 2017 (150-156)

Robbin, P. Stephen, Mary Coulter. 2014. Management. Twelfth Edition. United States : Pearson Education Limited.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama

Siti Rohimah (2018) Pengaruh Pelatihan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. Jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 10 Oktober 2018:101

Sukrisno Agoes dan Ardana, I Cenik. 2017. Etika Bisnis dan Profesi. Jakarta: Salemba Empat

Zulfan Yusuf (2019) Pengaruh Pelatihan Fisik dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Aceh. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol. 5 No. 1 Th 2019 e-ISSN 2579-5635 p-ISSN 2460-5891